



**2017/0355(COD)**

3.10.2018

## **OPINIÓN**

de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Ponente de opinión: Maria Arena

PA\_Legam

## ENMIENDAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### Propuesta de Directiva Visto 1

##### *Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b),

##### *Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b), **y su artículo 157,**

### Enmienda 2

#### Propuesta de Directiva Visto 2

##### *Texto de la Comisión*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b),

##### *Enmienda*

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b), así como su artículo 157, **apartados 1 a 3,**

### Enmienda 3

#### Propuesta de Directiva Considerando 2 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

***(2 bis) En el principio 2 del pilar europeo de derechos sociales se reafirma que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el***

*mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional, y el derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157, apartados 1 a 3, del TFUE.*

#### **Enmienda 4**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 3 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(3 bis) Reconoce que los instrumentos de negociación colectiva, negociados entre la patronal y las organizaciones que representan a los trabajadores, son determinantes para contrarrestar y superar las distorsiones que se dan en el mercado de trabajo, fruto de la definición de nuevas tipologías de relación laboral tendentes a la precariedad y a vínculos inciertos, que afectan especialmente a las mujeres. Esto hace que la negociación colectiva sea un instrumento determinante también para superar las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo.*

#### **Enmienda 5**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 3 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(3 ter) En su Comunicación de 8 de marzo de 2016 sobre un pilar europeo de derechos sociales (COM(2016)0127, anexo I), la Comisión ha reconocido que los mercados laborales europeos siguen siendo discriminatorios respecto de las mujeres; que estas siguen estando infrarrepresentadas en el empleo y sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores con*

*salarios bajos, además de recibir salarios por hora inferiores también cuando realizan un trabajo equivalente al de los hombres, y ello con un nivel educativo equivalente o superior.*

## Enmienda 6

### Propuesta de Directiva Considerando 3 quater (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(3 quater) Destaca la necesidad de que los Estados miembros creen el marco jurídico y las medidas necesarias para que se garantice el derecho a la igualdad salarial por un trabajo igual, en cualquier relación laboral, con independencia del tipo y la duración del vínculo, como forma de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres y contribuir a la reducción de las desigualdades persistentes que hacen que las mujeres, además de percibir una remuneración considerablemente más baja que los hombres, sean especialmente vulnerables a la pobreza y la exclusión social.*

## Enmienda 7

### Propuesta de Directiva Considerando 13

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(13) La información que se facilitará en relación con la remuneración debe comprender todos los elementos de la remuneración, incluidas las contribuciones en metálico o en especie, recibidas directa o indirectamente por el trabajador en razón de su trabajo. El suministro de dicha información se entiende sin perjuicio de la libertad para los empleadores de proporcionar elementos de remuneración adicionales, como los pagos únicos. El

(13) La información que se facilitará en relación con la remuneración debe comprender, *aunque no exclusivamente*, todos los elementos de la remuneración, *así como el método de cálculo e información sobre los niveles salariales, desglosados por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor*, incluidas las contribuciones en metálico o en especie, recibidas directa o

hecho de que determinados elementos de la remuneración debida por ley o mediante convenio colectivo no se hayan incluido en la información no constituye una razón para no abonárselos al trabajador.

indirectamente por el trabajador en razón de su trabajo, **los pagos de horas extraordinarias, las primas y otros derechos, como la prestación por enfermedad o las vacaciones.** El suministro de dicha información se entiende sin perjuicio de la libertad para los empleadores de proporcionar elementos de remuneración adicionales, como los pagos únicos. El hecho de que determinados elementos de la remuneración debida por ley o mediante convenio colectivo no se hayan incluido en la información no constituye una razón para no abonárselos al trabajador.

## Enmienda 8

### Propuesta de Directiva Considerando 19

#### *Texto de la Comisión*

(19) Los períodos de prueba permiten a los empleadores verificar que los trabajadores son aptos para el puesto para el que han sido contratados, a la vez que facilitan a estos acompañamiento y formación. Estos períodos pueden ir acompañados de una protección contra el despido reducida. Ni la entrada en el mercado laboral ni la transición a una nueva posición deben estar sujetos a una inseguridad prolongada. ***Por lo tanto, como establece el pilar europeo de derechos sociales, la duración de los períodos de prueba debe ser razonable. La duración máxima general del período de prueba de entre tres y seis meses establecida por un número significativo de Estados miembros puede considerarse razonable. Los períodos de prueba pueden durar más de seis meses si ello está justificado por la naturaleza del empleo, como puestos directivos, y si es en interés del trabajador, como en caso de enfermedad de larga duración o en el contexto de medidas específicas de***

#### *Enmienda*

(19) Los períodos de prueba permiten a los empleadores verificar que los trabajadores son aptos para el puesto para el que han sido contratados, a la vez que facilitan a estos acompañamiento y formación. Estos períodos pueden ir acompañados de una protección contra el despido reducida. Ni la entrada en el mercado laboral ni la transición a una nueva posición deben estar sujetos a una inseguridad prolongada. ***Los períodos de prueba no deben convertirse en mecanismos de explotación de los trabajadores, en los que se garantizan períodos prolongados de trabajo con niveles salariales más bajos para, una vez finalizado el período de prueba, despedirlos. Esto sustituiría los contratos de duración determinada por contratos de mayor precariedad, donde, una vez más, las más perjudicadas serían las mujeres. Los períodos de prueba no deben superar los tres meses, siendo deseable una duración inferior. Los períodos de prueba pueden durar más de tres meses en***

*fomento del empleo permanente, especialmente para los trabajadores jóvenes.*

*situaciones en las que esté justificado por la complejidad técnica del empleo, por el elevado nivel de responsabilidad o cuando estén destinados a puestos de dirección y gestión. Los Estados miembros deben legislar para determinar las excepciones que deben considerarse susceptibles de superar los tres meses de período de prueba y los períodos adecuados correspondientes.*

## Enmienda 9

### Propuesta de Directiva Considerando 26

#### *Texto de la Comisión*

(26) En los casos en que, por ley o mediante convenio colectivo, se requiere que los empleadores faciliten formación a los trabajadores para realizar las tareas para las que han sido contratados, es importante garantizar que dicha formación sea facilitada por igual, incluido a los trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales. Los costes de este tipo de formación no deben ir a cargo del trabajador, ni deben ser retenidos o deducidos de su remuneración.

#### *Enmienda*

(26) En los casos en que, por ley o mediante convenio colectivo, se requiere que los empleadores faciliten formación a los trabajadores para realizar las tareas para las que han sido contratados, es importante garantizar que dicha formación sea facilitada por igual **y sin discriminación por motivos como el sexo**, incluido a los trabajadores cuya actividad se enmarca en formas de empleo no convencionales. Los costes de este tipo de formación no deben ir a cargo del trabajador, ni deben ser retenidos o deducidos de su remuneración. **La formación debe tener lugar durante el horario de trabajo.**

## Enmienda 10

### Propuesta de Directiva Considerando 27 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**(27 bis) Los Estados miembros deben velar por la eliminación de todo tipo de discriminación por lo que respecta a todos los aspectos de la remuneración, respetando el principio de igualdad de retribución por igual trabajo o un trabajo**

*de igual valor, y a los términos y condiciones del empleo, independientemente del tipo de contrato del trabajador definido por la presente Directiva.*

## Enmienda 11

### Propuesta de Directiva Considerando 32

#### *Texto de la Comisión*

(32) Los trabajadores que ejercen los derechos previstos en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido o un perjuicio equivalente (por ejemplo, que deje de asignarse trabajo a un trabajador según demanda) o contra cualquier preparación para un posible despido por haber intentado ejercer estos derechos. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos o han sufrido un perjuicio equivalente por estos motivos, los trabajadores y las autoridades competentes deben **poder** exigir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o de otra medida equivalente.

#### *Enmienda*

(32) Los trabajadores que ejercen los derechos previstos en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido o un perjuicio equivalente (por ejemplo, que deje de asignarse trabajo a un trabajador según demanda) o contra cualquier preparación para un posible despido por haber intentado ejercer estos derechos. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos o han sufrido un perjuicio equivalente por estos motivos, los trabajadores y las autoridades competentes deben exigir al empleador que proporcione, debidamente fundamentados, los motivos del despido o de otra medida equivalente **y que asegure la reincorporación del trabajador cuando el motivo alegado carezca de validez. Las autoridades competentes deben garantizar que se resarza al trabajador por los perjuicios causados y disponer de la capacidad de imponer sanciones a las empresas que promuevan estas prácticas. Debe prestarse especial atención a las situaciones que afecten específicamente a la mujer y que se deriven de una discriminación por maternidad, y deben estudiarse medidas sancionadoras más duras en estas situaciones.**

## Enmienda 12

### Propuesta de Directiva Artículo 1 – apartado 6

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**6. Los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones establecidas en los artículos 10 y 11, y en el artículo 14, letra a), a las personas físicas pertenecientes a un hogar en el que se lleven a cabo tareas domésticas.**

**suprimido**

### **Enmienda 13**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 3 – apartado 2 – letra e**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

e) en caso de que se trate de una relación laboral temporal: la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral;

e) en caso de que se trate de una relación laboral temporal: la fecha de finalización o la duración prevista de dicha relación laboral; ***el nombre de la empresa usuaria, en el caso de los trabajadores cedidos por agencias, así como las escalas salariales de la empresa usuaria a fin de garantizar el mismo salario;***

### **Enmienda 14**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 3 – apartado 2 – letra e bis (nueva)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***e bis) el método de cálculo de la remuneración e información sobre los niveles salariales, desglosados por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;***

### **Enmienda 15**

#### **Propuesta de Directiva Artículo 3 – apartado 2 – letra h**

*Texto de la Comisión*

h) la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

*Enmienda*

h) la cantidad de vacaciones remuneradas **y las diferentes formas de hacer uso de las vacaciones** a las que el trabajador tenga derecho o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

**Enmienda 16**

**Propuesta de Directiva**

**Artículo 3 – apartado 2 – letra i bis (nueva)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***i bis) todas las prerrogativas y derechos a los que tienen derecho los trabajadores, como permiso por enfermedad, por maternidad y equivalente, permiso parental, permiso de paternidad, permiso para cuidados, prestación por vejez, prestación por invalidez, pensión de supervivencia, prestación por desempleo, prejubilación, pensión o prestaciones familiares;***

**Enmienda 17**

**Propuesta de Directiva**

**Artículo 3 – apartado 2 – letra j**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

j) la retribución de base inicial, cualquier otro componente de la remuneración, la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador;

j) la retribución de base inicial, cualquier otro componente de la remuneración, la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador, ***así como otras prestaciones regulares y periódicas a las que tengan derecho los trabajadores por trabajo igual o de igual valor;***

## Enmienda 18

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra m bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*m bis) en aras de la transparencia y la lucha contra las discriminaciones salariales a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, la estructura de los salarios aplicable a los trabajadores según la función que se les asigne efectivamente en la empresa en razón de la relación laboral que mantengan con el empleador;*

## Enmienda 19

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra m ter (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*m ter) todas las prerrogativas a que tengan derecho los trabajadores y resulten de la relación laboral que mantengan con el empleador, así como todos los derechos sociales adquiridos en virtud de su estatus de trabajadores con arreglo al artículo 2, apartado 1, letra a), de la presente Directiva, como los derechos al permiso de maternidad, de paternidad y parental, y el acceso a las formaciones a las que tengan derecho y sus modalidades de aplicación;*

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 3 – apartado 2 – letra n bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*n bis) los mecanismos a través de los cuales los trabajadores pueden presentar denuncias, incluida información sobre*

*mecanismos específicos para denunciar acoso psicológico y sexual.*

## **Enmienda 21**

### **Propuesta de Directiva Artículo 11 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

#### *Artículo 11 bis*

##### *Igualdad de trato y no discriminación*

*Los Estados miembros garantizarán el principio de igualdad de remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor y establecerán medidas que garanticen que los empleadores de empresas y organizaciones informen periódicamente de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por género.*

*Los Estados miembros velarán por la eliminación de todas las formas de discriminación por lo que respecta a todos los aspectos y condiciones de la remuneración, la igualdad de trato y las oportunidades de acceso y los términos y condiciones de empleo, independientemente de su situación de empleo.*

## **Enmienda 22**

### **Propuesta de Directiva Artículo 12 – párrafo 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Los convenios colectivos deben, entre otras cosas, contribuir a garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual, eliminar los vínculos precarios y proteger la maternidad, constituyéndose como instrumentos que promuevan la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en*

*las relaciones laborales.*

## **Enmienda 23**

### **Propuesta de Directiva Artículo 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

#### *Artículo 12 bis*

##### *Igualdad de trato*

*Los Estados miembros velarán por que se aplique el principio de igualdad de retribución y de condiciones a todos los trabajadores independientemente de su situación laboral. Los Estados miembros garantizarán la eliminación de la discriminación en lo que se refiere a todos los aspectos y condiciones de la remuneración y a las condiciones del empleo, independientemente de la situación laboral.*

## **Enmienda 24**

### **Propuesta de Directiva Artículo 16 – párrafo 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Los Estados miembros establecerán medidas para prevenir el acoso psicológico y sexual en el lugar de trabajo mediante políticas que dispongan medidas preventivas, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, sanciones para los agresores, información y formación para los trabajadores y empleadores, y apoyo a las empresas para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas.*

## **Enmienda 25**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 20 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Artículo 20 bis*

*Facilitación de las denuncias*

*Los Estados miembros garantizarán  
procedimientos específicos y  
confidenciales para gestionar las  
denuncias de acoso psicológico y sexual.*

## PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>Título</b>	Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea
<b>Referencias</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 18.1.2018
<b>Opinión emitida por</b> Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 18.1.2018
<b>Ponente de opinión</b> Fecha de designación	Maria Arena 15.3.2018
<b>Examen en comisión</b>	10.7.2018
<b>Fecha de aprobación</b>	27.9.2018
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 17 -: 2 0: 3
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
<b>Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final</b>	Marek Plura, Damiano Zoffoli